**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**города Новосибирска «Лицей № 185»**

|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНОна Педагогическом советеМАОУ «Лицей № 185»Протокол №1 от 29.08.2023г. | СОГЛАСОВАНОПрофсоюзным комитетомПротокол № 25 от 29.08.2023 г. |
| СОГЛАСОВАНОСоветом УчрежденияПротокол № 1 от 29.08.2023 г. | **Утверждено**приказом директора МАОУ Лицей№175 от 29.08.2023C:\Users\Sch_185-2\Desktop\Подпись 2023-1.png |

#

# ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

# В МАОУ Лицей № 185

* 1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ Лицей № 185, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ Лицей № 185.

Создание целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 185 позволит решить задачи: адаптации учителей на рабочем месте, позволит учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. Кроме того, поможет и молодым педагогам и обучающимся в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитию гибких навыков и метакомпетенций, а также будет способствовать созданию комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации и формированию устойчивого сообщества обучающихся, сообщества благодарных выпускников и педагогического коллектива. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

# В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

# Нормативные правовые акты МАОУ Лицей № 185

* + Устав
	+ Программа развития
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности
	+ Положение о педагогическом совете
	+ Положение о методическом совете

# Задачи целевой модели наставничества МАОУ Лицей № 185

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

# МАОУ Лицей № 185

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
	1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Муниципальный орган управления образованием | Осуществление муниципального управления в сфере образования.Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества |
| Новосибирский институт современного образования | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| МАОУ Лицей № 185 | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатор и кураторы | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники  | Реализация наставнического цикла.  |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ Лицей № 185

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых:
	+ из числа обучающихся:
		- проявивших выдающиеся способности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
		- с ограниченными возможностями здоровья;
		- попавших в трудную жизненную ситуацию;
		- имеющих проблемы с поведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
	+ из числа педагогов:
		- молодых специалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 185**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:*** обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,
* творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,
* театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,
* организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других
* представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

**Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы****наставников из числа:*** выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих
* кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют
* потребность передать свой опыт;
* представители других организаций, в том числе общественных, с которыми есть партнерские связи.
 | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками
3. Программа обучения.
 |
| Организацияходанаставническойпрограммы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,

чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.1. Работа в каждой паре/группе включает:
* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | **Мониторинг:*** сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
 |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | * Собраны лучшие наставнические практики.
* Поощрение наставников.
 |

* 1. **Формы наставничества в МАОУ Лицей № 185**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 6 возможных вариаций ролевых моделей форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ Лицей № 185 выбраны следующие формы наставничества: «учитель-руководитель-автор проекта (ученик)», «опытный учитель – молодой специалист (учитель)», «учитель-руководитель - автор проекта (ученик)», «педагог-обучающийся», «педагог-психолог-учащийся с ОВЗ»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества[[1]](#footnote-1)  |  |
|  |

 | Вариации ролевых моделей[[2]](#footnote-2) |
| Учитель-учитель (педагог-педагог)  | «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; − «опытный учитель - вновь прибывший (вступивший в должность в результате переподготовки) учитель», по результатам маркетинговых исследований, нуждающийся в поддержке опытного коллеги.  |
| Учитель (педагог)-ученик  | «учитель-руководитель – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации; − «учитель - руководитель – автор учебно-исследовательской работы» - совместная работа над УИР, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации; − «педагог-обучающийся» - классный руководитель, социальны педагог осуществляет поддержку несовершеннолетнего, находящегося в социально опасном положении в обществе, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование нравственных ценностей, приобретение привычек ЗОЖ; − «педагог-психолог –ученик ОВЗ» ***-*** обеспечивает психологическую поддержку учащегося с особыми образовательными потребностями в процессе освоения общеобразовательной программы и развития личности; обеспечивает условия, снижающие негативное влияние среды на ребенка с ОВЗ, организует систему социальной жизнедеятельности и группового проектирования социальных и образовательных событий, предоставляет учащимся поле для самопрезентации и самовыражения в группах сверстников и разновозрастных группах.  |

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Учитель - ученик»**

**8.1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: ***«Учитель-ученик».*** Ролевая модель: «***Руководитель проекта- автор проекта».***

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Предполагает совместную деятельность учителя и учащегося Лицея по разработке и реализации индивидуального проекта, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации.

**Цель:** создание системы сопровождения проектной деятельности учащихся.

**Задачи:**

 выбор методов и форм работы, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся;

 улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;

 подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

 раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;

 повышение учебной мотивации посредством участия в проектной деятельности;

 приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации проектных работ;

**Ожидаемые результаты:**

 высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МАОУ Лицей № 185, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Лицея, лояльность учеников и будущих выпускников к Лицею.

 учащиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному

 совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

 повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

 рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

 количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

 рост подготовленности учащихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

 рост числа учащихся, вовлеченных в проектную деятельность, олимпиадное движение;

 практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных учащихся.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат[[3]](#footnote-3)** | **Фактический результат[[4]](#footnote-4)** | **Оценка наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определенияприоритетных направлений развития. |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития«Как подготовить и реализовать индивидуальный ученический проект». |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей(подготовки и реализации проекта). |  | Разработаны меры преодоления трудностей иожидаемые результаты по итогам его реализации |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительнойлитературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения. |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень) |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания разработки проекта. |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно разработатьиндивидуальный проект. |  |  |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); проектной деятельности и др. для повышениярезультативности |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. |  |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной проектной деятельности |  | Освоены навыки планирования учебной проектной деятельности, определены приоритеты |  |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) подготовки проектов. |  | Изучен опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной проектной деятель-сти |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат**3 | **Фактический результат**4 | **Оценка наставника** |
| 2.6. | Принять участие в конкурсе учебных проектов споследующим разбором полученного опыта |  | По итогам участия в конкурсе (указать конкурс,место/получен статус лауреата). |  |  |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на… |  | Доклад представлен на муниципальнойконференции «…» |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника «\_\_ » \_ 20 г. | Подпись наставляемого учащегося «\_\_\_\_» \_ \_ 20\_\_ г. |

# Форма наставничества: «Учитель - ученик»

**8.2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: ***«Учитель-ученик».*** Ролевая модель: ***«учитель - руководитель – автор учебно-исследовательской работы»***

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

Ф.И.О., должность наставника

Срок осуществления плана: с « » \_ 20 г. по « » 20 г.

Форма наставничества предполагает взаимодействие учителя и учащегося Лицея в учебно- исследовательской деятельности, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации.

**Цель:** создание системы сопровождения учебно-исследовательской деятельности учащихся.

# Задачи:

* выбор методов и форм работы, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся, развитию их одаренности через наставничество;
* приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации социально-культурных проектов, развитие творческих способностей учащихся через привлечение к учебно- исследовательской деятельности в разнообразных формах;
* улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого;
* устранение внутренних образовательных дефицитов учащихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных или образовательных проблем;
* повышение учебной мотивации посредством участия в учебно-исследовательской деятельности.

# Ожидаемые результаты:

* высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МАОУ «Лицей №185», что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Лицея, лояльность учеников и будущих выпускников к Лицею;
* учащиеся – наставляемые получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
* обретение учащимся способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

# Среди оцениваемых результатов:

* + повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
	+ рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
	+ способность учащихся к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и т.д.;
	+ рост числа учащихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую деятельность, олимпиадное движение;
	+ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных (мотивированных) учащихся

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат5** | **Фактический результат6** | **Оценка наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития учебно-исследовательской работы учащегося. |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития «Как подготовить и реализовать учебно-исследовательскуюработу учащегося». |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в подготовке учебно-исследовательской работы учащегося) с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой,тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены… (перечень) |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке учебно-исследовательской работы. |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить учебно-исследовательскуюработу. |  |  |
| 2.3. | Сформировать правила публичной защиты учебно- исследовательской работы учащегося. |  | Сформировано понимание, как подготовить публичную защиту учебно-исследовательской работы учащегося. |  |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебно- исследовательской деятельности |  | Освоены навыки планирования учебно- исследовательской деятельности, определены приоритеты |  |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебно- исследовательской деятельности, подготовки и проведения публичных выступлений, участия в научно- практических конференциях. |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышениярезультативности учебно- исследовательской деятельности |  |  |
| 2.6. | Принять участие в НПК Лицея и др. с последующим разбором полученного опыта. |  | По итогам участия в НПК Лицея и др.(указать, каких) результат участия (место/получен статус лауреата). |  |  |

Подпись наставника

« » \_\_ 20\_\_г.

Подпись наставляемого

«\_\_\_\_» \_ \_ 20\_\_ г.

5 В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований

... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий …(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

6 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

# Форма наставничества: «Учитель - ученик»

**8.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: ***«Учитель-ученик».*** Ролевая модель: ***«Педагог - обучающийся».***

Ф.И.О., класс/группа наставляемого Ф.И.О. и должность наставника Срок осуществления плана: с « » \_ 20 г. по « » 20 г.

«Общественный воспитатель - заместитель директора» осуществляет поддержку несовершеннолетнего учащегося-воспитанника, находящегося в социально опасном положении в обществе, состоящем на учете в полиции.

**Целями** такой формы наставничества являются: преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, раскрытие потенциала каждого наставляемого, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

# Задачи:

* + формирование жизненных ориентиров у учащихся,
	+ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов,
	+ формирование активной гражданской позиции, нравственных ценностей, приобретение наставляемым привычек ЗОЖ,
	+ развитие гибких навыков.

# Ожидаемые результаты:

высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Лицея, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Лицея, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся (воспитанники) – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов:

* + рост вовлеченности учащихся в жизнь Лицея;
	+ снижение числа учащихся, состоящих на учете в полиции;
	+ снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат7** | **Фактический результат8** | **Оценка наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Изучение причины социальной дезадаптации ребенка, условий жизни и поведенческих тенденций, сбор банкаданных |  | Социальная адаптация несовершеннолетнего, находящегося в социально опасном положении в обществе, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование нравственных ценностей, приобретение привычек ЗОЖ. Сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести с наставляемым беседы: о культуре поведения, правильном питании, здоровом образе жизни; о вреде табакокурения, о способах выхода из конфликтов, взаимоотношениях со сверстниками; беседы на темы: «Умей сказать «нет»;«Свобода и ответственность», «Преступление и наказание», «Вредные привычки и борьба с ними».Организация полезного досуга: пропаганда здорового образа жизни; включение семьи в воспитательный процесс. |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе,развитии личностных компетенций, с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодолениятрудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика (план мероприятий)** |
| 2.1. | Патронаж семьи: изучение жилищно-бытовых условий, место обучения наставляемого, социально- педагогическое консультирование по вопросу повышения родительской ответственности за социализацию и воспитание ребенка. |  | Создание и реализация системы контактов с родителями |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам и пр. |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание(выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.) |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на уроке, тренировке, общественной деятельности и др. для повышения результативности. |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке,тренировке, проведении общественного мероприятия и др. |  |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированиюучебной (спортивной, общественной и др.) деятельности |  | Освоены навыки планирования учебной(спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
| 2.5. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях. |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать в каких) Результативность (место/получен статус лауреата). Поитогам соревнования по … |  |  |
| 2.6. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направленияразвития |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтероми др. |  |  |

Подпись наставника

«\_\_ » \_ 20 г.

Подпись наставляемого сотрудника

«\_\_\_\_» \_ \_ 20\_\_ г.

7В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований

... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий …(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

8 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

# Форма наставничества: «Учитель - ученик»

**8.4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: ***«Учитель-ученик».*** Ролевая модель: **«*Педагог-психолог - ученик ОВЗ».***

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « » \_ 202 г. по « 202 г.

**Цель:** обеспечить психологическую поддержку учащегося с особыми образовательными потребностями в процессе освоения общеобразовательной программы и развития личности.

# Задачи:

* + диагностика актуальных психологических особенностей и затруднений во взаимодействии с одноклассниками, учителями, семьей;
	+ диагностика и коррекция ВПФ (высших психических функций: память, внимание, мышление, речь, восприятие);
	+ развитие навыков эмпатии, саморефлексии и конструктивного взаимодействия с окружающими;
	+ раскрытие личностного, творческого потенциала учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
	+ улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. Методы:
	+ наблюдение;
	+ психодиагностика ВПФ учащегося (высших психических функций: память, внимание, мышление, речь, восприятие);
	+ консультативная поддержка учащегося, законных представителей учащегося и педагогов;
	+ психологические упражнения и игры;
	+ психогимнастика.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** | **Оценка наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Входная диагностика когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативнойсферы учащегося. |  | Выявление актуального состояния когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативной сферы учащегосядля выстраивания плана коррекционной работы |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2 | Исследование образовательных условий учащегося. |  | Отслеживание состояния наличия или отсутствия условий,способствующих усвоению общеобразовательной программы учащимся. |  |  |
| 1.3 | Контрольная диагностика когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативнойсферы учащегося. |  | Контроль состояния когнитивной, эмоционально волевой, коммуникативной сферы учащегося для подведения итоговкоррекционно-развивающей работы. |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика (план мероприятий)** |
| 2.1 | Коррекционно-развивающие индивидуальные занятия по программе «Коррекция и развитие коммуникативной, познавательной, эмоцио-нально—волевой, личностной сферыребенка с ОВЗ». |  | Положительная динамика развития и коррекции коммуникативной, познавательной, эмоционально— волевой, личностной сферы учащегося |  |  |
| 2.2 | Участие учащегося в конкурсе творческихработ на тему «Чувства – это важно». |  | Предоставление на конкурс творческой работы;Раскрытие творческого потенциала учащегося. |  |  |
| 2.3 | Часы общения (классные часы)«Как учиться с удовольствием? Самомотивация и постановка целей для младших школьников». «Мир, где все равны»;«Основы конфликтологии и стратегия поведения в конфликте» |  | Проведение тематических часов общения педагогом- психологом с целью развития, понимания важности заданных темой классного часа проблем;развитие коммуникативной компетенции у учащихся класса. |  |  |
| **Раздел 3. Консультативная поддержка ученика, его родителей (законных представителей)** |
| 3.1 | Консультативная поддержка учащегося, законных представителей учащегося ипедагогов. |  | Обеспечение учащегося, законных представителей учащегося и педагогов консультативной психологическойподдержкой. |  |  |
| 3.2 | Информационно-просветительская поддержка педагогов, законных представителей учащегося о личностных, эмоционально-волевых, коммуникативных и познавательных особенностях учащегося. |  | Обеспечение педагогов, законных представителей учащегося информационно-просветительским материалом о личностных, эмоционально-волевых, коммуникативных и познавательных особенностях учащегося. |  |  |

Подпись наставника

«\_\_ » \_ 20\_\_г.

Подпись законного представителя ученика

« » 20 г.

# Форма наставничества: «Учитель - учитель»

**8.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: ***«учитель-учитель».*** Ролевая модель: ***«опытный учитель-молодой специалист», «опытный учитель-вновь прибывший».***

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Ф.И.О. и должность наставника Срок осуществления плана: с «с «\_ » 20 г. по « » 20 г.

Форма наставничества: ***«учитель-учитель»*** предполагает взаимодействие педагогов Лицея, при котором опытный учитель (педагог) Лицея оказывает всестороннюю поддержку в профессиональном становлении молодого специалиста», помогает в максимально быстрые сроки молодому специалисту приобрести необходимые профессиональные организационных, коммуникационных навыки, закрепиться на месте работы. В другой модели «опытный учитель Лицея» и «вновь прибывший или назначенный на должность (после профессиональной переподготовки) учитель» первый помогает адаптироваться к условиям в новом трудовом коллективе: знакомит с необходимыми для осуществления педагогической деятельности документами, положениями, традициями, оказывает всестороннюю поддержку наставляемому.

**Цели:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание в Лицее комфортной профессиональной среды, позволяющей решать актуальные педагогические задачи.

# Задачи:

* помощь в адаптации учителя в новом педагогическом коллективе;
* формирование потребности осуществлять анализ своей профессиональной деятельности,
* развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
* ориентирование молодого специалиста на творческое использование в своей педагогической деятельности передовых образовательных технологий,
* повышение интереса к профессиональной деятельности,
* ускорение процесса профессионального становления педагога,
* создание комфортных условий и коммуникаций в педагогическом сообществе.

**Ожидаемые результаты:** высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь Лицея, развитие творческого, личного и педагогических потенциалов, а также развитие необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

* + повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью,
	+ улучшение психоэмоционального состояния,
	+ увеличение числа педагогов, желающих продолжить профессиональную деятельность в Лицее;
	+ количественный и качественный рост успеваемости и поведения в классах наставляемых,
	+ сокращение или отсутствие конфликтов с педагогами, родителями, учащимися,
	+ рост числа собственных педагогических работ, статей, методических разработок и т.п.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат**9 | **Фактический результат**10 | **Оценка наставник****а** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определенияприоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу снаставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональныхтрудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоленияпрофессиональных трудностей |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**11 |
| 2.1. | Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МАОУ Лицей №185 в областикоррекционной педагогики |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения МАОУ Лицей №185 (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр. |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов и др. |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие сним: руководство МАОУ Лицей  №185, педагоги- предметники; педагог-психолог, секретарь и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, вовремя визитов |  |  |

9 В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

10 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

11 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | обсуждены направления взаимодействия исотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт МАОУ Лицей №185, страничку МАОУЛицей №185 в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности Лицея |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах МАОУ Лицей №185 в   соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Сформировать понимание о правилах безопасности привыполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности привыполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.6. | Изучить методику построения и организациирезультативного учебного процесса |  | Организован результативный учебныйпроцесс по дисциплине |  |  |
| 2.7. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога,применяемых методов обучения |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**12 |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся13 |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся … классов,которые учитываются при подготовке к занятиям |  |  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, какSMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестивальпроектов, тематические экскурсии, КВН (указать)  |  |  |

12 Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

13 В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями(в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником подготовлены ипроведены (указать количество) род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*) |  |  |
| 3.5. | Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностную инструкцию, нормы оценивания ипр.) |  | Изучено содержание эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция, нормыоценивания |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работыПедагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по предмету и пр.) |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплинам |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МАОУ Лицей №185 |  | Изучены проекты МАОУ Лицей №185по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платныхобразовательных услуг (если есть) и положение о стимулирующем фонде в МАОУ Лицей №185 |  | Документы изучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень,шаблоны и правила), сопровождающей деятельность учителя (педагога) |  | По формату подготовлены… |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления проф.развития) |  | На основе изучения успешного опыта организации проф.развития в МАОУЛицей №185 выбраны формы собственного проф.развития на следующий год (повышение  квалификации в …) |  |  |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**9.2** **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

# 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:фестивали, форумы, конференции наставников на лицейском уровне.

10.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

10.3. Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".

10.4. Награждение грамотами «Лучший наставник».

1. При подготовке Программы ОО выбраны актуальные для Лицея формы наставничества [↑](#footnote-ref-1)
2. При подготовке Программы Лицеем выбраны модели наставничества, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. При необходимости Лицей вправе вносить изменения и дополнения в ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОУ [↑](#footnote-ref-2)
3. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований

... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий …(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр. [↑](#footnote-ref-3)
4. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-4)